

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: ERIKA YULIETH VALENCIA VALENCIA
DEMANDADO	: JENNIFER ZAPATA GARCÍA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	:05-001-31-05-019-2022-0352-01
RADICADO INTERNO	: 267-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 296

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare que entre la señora **Erika Yulieth Valencia Valencia** y la señora **Jennifer Zapata Gómez**, propietaria del establecimiento de comercio Jenny's Parque Lleras, existió un contrato de trabajo; que dicho contrato se desarrolló desde el **22 de diciembre de 2019 hasta el 10 de septiembre de 2020**; que devengaba un salario de \$1'400.000 mensuales. Además, solicita se condene a la demandada al pago que corresponda por los siguientes conceptos: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio y vacaciones por todo el tiempo laborado; la sanción de la ley 50 de 1990, indemnización por despido injusto debidamente indexada, indemnización moratoria, y la indexación si no se excluye con la indemnización moratoria.

Como fundamento de sus pretensiones indicó que prestó sus servicios personales en calidad de trabajadora de la señora JENIFFER ZAPATA GOMEZ en el establecimiento de comercio JENNY'S PARQUE LLERAS de

propiedad de esta, a través de contrato de trabajo verbal a término indefinido, que se desempeñó primero como parrillera y luego como administradora en la ciudad de Medellín, y que ingresó a laborar al servicio de la accionada desde el 22 de septiembre de 2019 y finalizó el 10 de septiembre de 2020. Que inicialmente se vinculó de forma verbal y en junio de 2020 se le hizo firmar un contrato de prestación de servicios para continuar desarrollando las mismas tareas que venían cumpliendo desde su vinculación inicial. Que laboraba en un horario de 11:00 am a 01:00 pm, de lunes a domingo y devengaba un salario de \$1.400.000. Que pese a haber terminado la relación laboral el 10 de septiembre de 2020 a la fecha de presentación de la demanda no se le ha realizado el pago ni de las prestaciones sociales ni de las vacaciones.

Por último, indica que las cesantías del año 2019 no fueron depositadas en un fondo de cesantías y no se le canceló la indemnización por despido injusto.

CONTESTACION A LA DEMANDA

La **parte demandada** dio respuesta a la demanda indicando que **no es cierto** que la demandante haya trabajado con la demandada, indicando que la relación contractual entre las partes se basó estrictamente en un contrato de prestación de servicios de naturaleza civil, argumentando que no existía subordinación de ningún tipo, no se le aplicaban sanciones ni era sometida a reglamentos de la compañía, nunca se le exigió horario, realizaba sus pagos a seguridad social como independiente y celebró contrato de prestación de servicios por escrito. Sostiene que la demandante nunca estuvo en el establecimiento de comercio Jenny's Parque Lleras, argumentando que el contrato de prestación de servicios finalizó el **08 de julio de 2020**, en el cual las partes decidieron dar por terminado el contrato de prestación de servicios, por lo que la demandante se retiró de los grupos de WhatsApp que tenía con la demandada; complementando lo anterior, manifiesta que el día 19 de octubre de 2020 se llevó a cabo ante la Cámara de Comercio el trámite de "Solicitud de Cambios de Información - Personal natural o jurídica" de establecimiento de comercio, en el cual se registró la dirección del recién creado establecimiento de comercio Jenny's Lleras, por lo que señala que este establecimiento de comercio es posterior a la terminación del contrato de trabajo con la demandante.

Por otro lado, manifiesta que la demandante prestó el servicio de manera autónoma e independiente en el establecimiento de comercio "Jenny's

Guayabal”, distinto al que manifiesta y que hoy en día no existe. Indica que cerró sus puertas en razón de la pandemia del COVID-19. Dijo que la demandante prestó sus servicios como administradora del establecimiento Jenny’s Guayabal en el cual de manera autónoma e independiente prestaba el servicio cuando se le requería y ella tenía disposición, que el contrato se dio a partir del **31 de mayo de 2020**, indicando que este tenía una duración de 90 días, aunque terminó de manera anticipada el 08 de julio de 2020, día en el que la demandante se sale del grupo de WhatsApp designado para temas de coordinación. Agrega que la demandante le solicitó ayuda a la demandada para que en el mes de agosto reportara la novedad del retiro del Sistema de Seguridad Social como independiente, manifestando que la demandante omitió realizar esto y adeudaba un dinero al SS.

Asimismo, indica que la demandante recibía, a título de honorarios, un total de \$1’400.000 mensuales que eran sopesados con los aportes a la seguridad social. Señala que, al momento de la terminación del contrato, a la demandante se le adeudaban \$193.600 por concepto de honorarios, los que fueron pagados el 14 de julio de 2020; que durante la duración del contrato y posterior a su terminación la demandante no realizó ninguna reclamación referente a la naturaleza del contrato. Manifiesta que no es cierto que no se le hayan consignado las cesantías por las razones planteadas, argumentando que en el caso concreto se está frente a un contrato a prestación de servicios por lo que no se generan dichas obligaciones para el empleador. Por último, manifiesta que la demandante no fue despedida, debido a que al estar frente a una terminación de contrato de prestación de servicios no se contempla ninguna indemnización por esta razón.

Frente a las **pretensiones** se **opone** a todas y cada una de ellas, manifestando que no existió una relación de origen laboral y no existe prueba suficiente para demostrar una subordinación siquiera parcial. Como **excepciones de mérito** formula la inexistencia de la subordinación laboral, no contrato de trabajo, (Sic), improcedencia de la sanción por despido injusto establecida en el artículo 64 del CST, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, compensación y pago (fls. 001 al 010 del Expediente Digital 005).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 30 de agosto de 2023, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el **31 de mayo de 2020 y el 08 de julio de 2020**,

terminando por despido injusto. Condenó a la demandada Jennifer Zapata García, a pagar a la demandante Erika Yulieth Valencia Valencia, las siguientes sumas de dinero:

- \$147.777 por concepto de cesantías,
- \$1.861 por intereses a las cesantías,
- \$147.777 en razón a primas de servicios,
- \$73.887 con fundamento en vacaciones
- \$46.666 a partir del 9 de julio de 2020 y por el término de 24 meses, donde a partir del día 9° de julio de 2022 deberá cancelar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, liquidados sobre el valor adeudado por concepto de prestaciones sociales y hasta el momento en que se cancelen estas acreencias.
- \$1.400.000. por concepto de indemnización por despido injusto.

Así mismo se indicó que las anteriores sumas deberán serán indexadas al momento de su pago, a excepción de la sanción del artículo 65 del CST.

Por último, se condenó en costas a favor de la parte demandante por valor de 1 SMLMV (Expediente Digital 020).

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la **parte demandante** interpone recurso de apelación frente a la decisión de primera instancia argumentando que no se comparten los extremos laborales determinados en la sentencia. Señala que el despachó manifestó que dichos extremos laborales se sustraen del interrogatorio de la demandada de la señora Jeniffer, en la cual confiesa una relación que inició el **31 de mayo del año de 2020 y finalizó el 08 de junio de 2020**. Sin embargo, se insiste que dicha relación laboral se dio desde el **22 de septiembre de 2019** hasta el 10 de septiembre del 2020. Considera que el testimonio de la señora Gloria Lizardes tiene plena credibilidad al ser una persona que fue compañera de trabajo de la demandante, agregando que tuvieron una relación laboral en el mismo lugar con la misma persona por lo que señala que en dicho testimonio se indicó que la testigo había llegado el día 15 de septiembre de 2019, y a pesar de que ella dijo que Erika llegó a los días, o que a la semana, después al ser interrogada por el apoderado dijo que había llegado a la semana siguiente a prestar su servicio, y que si nos

ubicamos en el tiempo, la semana siguiente coincide exactamente con el extremo inicial indicando en la demanda. Sostiene que la fecha de finalización de la relación laboral también concuerda con lo manifestado por la testigo, debido a que esta indicó que la demandante fue desvinculada dos semanas antes que la testigo, la cual reitera que salió el 25 de septiembre de 2020.

Que, si bien al principio ella no dijo la fecha porque de pronto no le quedaba muy factible determinar la fecha de ingreso y de retiro de la demandante, pero por proximidades si se ubica dentro de los extremos expresados en la demanda, pues refiere que la indicar que una semana después ingresa a laborar y al indicar que sale dos semanas antes se está perfectamente ubicado en los extremos de dicha relación laboral. Que además es claro que cuando lleva 8 o 9 meses laborando al servicio del empleador le hace firmar un contrato de prestación de servicios, el 31 de mayo de 2020 y que dicho contrato según lo afirmado por la demandada tuvo vigencia hasta el 08 de junio, pero que de acuerdo con lo demostrado en el proceso dicho contrato terminó fue el día 10 de septiembre de 2020.

Por lo anterior, solicita se revoque la decisión en cuanto a los extremos de la relación laboral, para en su lugar dar por probado los que se indicaron en los hechos de la demanda, y que por lo tanto se debe ordenar el reajuste de dichas cesantías con base a los extremos laborales que se alegan; además, sostiene que se debería ordenar el pago de la sanción de la Ley 50 de 1990 por la no realización del depósito de las cesantías desde el año 2019 hasta el 14 de febrero del año 2020.

Así mismo indica que respecto al valor de las prestaciones a las cuales accedió el juzgado y con base en lo mencionado con anterioridad en el recurso de apelación

El apoderado plantea que, durante la relación laboral entre la demandante y la demandada, bajo el argumento de continuar con dicha relación, se firmó un contrato de prestación de servicios, el cual tendría las mismas actividades y el mismo objeto social. Enfatiza en el testimonio de la señora Gloria Lizardes indicando que durante el periodo de la pandemia se suspendió el trabajo que realizaban en Jenny's Guayabal durante solo aproximadamente quince días, por lo anterior solicita se revoque la sentencia en lo ya manifestado respecto a la declaración de los extremos laborales según lo planteado en la demanda y reconociendo el reajuste de las prestaciones teniendo en cuenta dichos extremos, y en lo demás solicita se confirme la decisión de primera instancia.

Por su lado, **la parte demandada interpone recurso de apelación** manifestando, **en primer lugar**, que concurrió una indebida valoración probatoria por parte del despacho; **en segundo lugar**, una incorrecta aplicación de la norma sustancial y, en **tercer lugar**, el desconocimiento del precedente judicial a la hora de tomar la decisión. Se fundamenta en el artículo 22 y 23 del CST, respecto de la prestación personal del servicio, para indicar que dicha prestación no se presenta exclusivamente en un vínculo de carácter laboral, argumentando que se puede presentar en el trabajo de los notarios, la prestación de un servicio, el trabajo religioso, voluntariados, etc., precisando que todas estas traen una prestación del servicio pero no son de carácter laboral, y que este ha sido el debate o discusión que ha tratado de tener en este proceso, esto es, demostrar que si bien existía una prestación personal del servicio y si bien existía una retribución **no existía una continua subordinación referente a esta prestación** con la finalidad de salvaguardar lo que es un contrato de prestación de servicios.

Indica además que el despacho en su sentencia manifestó ciertos conceptos que dan indicios de que existe una subordinación y que por ende se podía predicar la existencia de una relación contractual que en criterio del recurrente aplicó en indebida forma, conceptos tales como concesión de vacaciones, aplicación de sanciones, cumplimiento de horarios, suministro de herramientas, considerando que fueron indebidamente analizados en el caso concreto.

Frente a la concesión de vacaciones sostiene que en los 38 días de la existencia de la relación contractual **nunca se le dio permiso alguno referente a vacaciones**, señalando que al ser un contrato de prestación de servicios no procede la concesión de vacaciones; en cuanto a la aplicación de sanciones, como fue confesado por la demandante y la testigo Gloria **nunca les fue impuso un reglamento interno de trabajo ni se les aplicó sanción alguna**, agregando que el contrato de prestación de servicios no contempla régimen sancionatorio, ni aplica lo referido en los artículos 58 y ss. del CST al estar frente a un contrato de prestación de servicios.

Ahora bien, en cuanto al suministro de herramientas, se tiene por probado dentro del proceso que la demandada nunca suministró un uniforme para desempeñar las labores.

Luego indica que con las pruebas documentales se acreditó unos extremos temporales de una prestación de un servicio, pero que el despacho desestimó o dejó sin efecto el valor que corresponde al tema de la subordinación, refiriendo que no se tuvo en consideración las conversaciones de WhatsApp que demuestra la coordinación entre las partes contractuales en lo referido al pago de la Seguridad Social, señalando que la demandante solicita ayuda con el retiro, por lo que demuestra un conocimiento sobre la obligación de cotizar al Sistema de Seguridad Social por devengar más de un salario mínimo legal vigente como trabajadora independiente. Por lo anterior, considera la parte que es necesario darles el valor probatorio a esas conversaciones; adicionalmente indica que ello se corrobora con las video grabaciones de la testigo Gloria quien manifestó y reconoció que tenía la obligación de aportar al sistema, aunado a que le solicitó ayuda a la demandada para ingresar a la plataforma de pagos a la Seguridad Social para que se pusiera al día con los pagos a la Seguridad Social y para que se le retirara.

Continuamente, sostiene que frente a la subordinación se deben analizar las diversas incongruencias y contradicciones del interrogatorio de parte y el testimonio de la señora Gloria, señalando que la demandante sostuvo que se le suministraban uniformes, cuando la testigo Gloria indicó que ellos compraron los uniformes. Sostiene la parte que la subordinación continua que pretende demostrar la actora no se dio.

Expresa que si bien es cierto existe una tacha por la parte demandante de uno de los testigos, señala que la testigo Gloria Lizardes tenía también intereses en la condena a favor de la demandante, pues considera que a través de la demandante puede pretender plantear una situación de contrato realidad en otro proceso. Que además la testigo fue clara en reconocer que los uniformes los compraba ella, que nunca se le aplicó sanción disciplinaria, que se suscribió un contrato de prestación de servicios y sí se aportó al Sistema de Seguridad Social como correspondía al ser un trabajador independiente.

Por último, sostiene que el precedente jurisprudencial con el que se fundamenta la decisión no es concordante con la situación que, a su consideración, se encuentra demostrada en el proceso como lo es la falta de subordinación, las contradicciones entre la declaración de parte y el testimonio rendido. Manifiesta frente al testimonio de Edelber que este fue claro en reconocer el tipo de relación que existía entre las partes, pero

señalando que era una relación autónoma donde la persona podía manejar su tiempo, organizar su trabajo y prestar un servicio sin que se presentara una subordinación. Que antes de lo acaecido dentro del proceso se observa que las conversaciones que tenía con la señora Jenifer era meramente de coordinación para poder hacer en debida forma una prestación personal del servicio en lo que respecta al contrato de prestación de servicios.

En este sentido, considera que, si bien se acredita una prestación personal del servicio y una retribución por dicha prestación, se considera desvirtuada la subordinación pues indica que dicha carga fue cumplida por la demandada y que por lo tanto se debe revocar la sentencia de primera instancia en su totalidad y absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandada presentó alegatos manifestando que se da una indebida valoración probatoria, dando por probado sin estarlo que se dio una subordinación, dado que el juzgador fundamenta que la subordinación tiene una diversidad de elementos que dejan ver el contrato realidad, manifestando que tales elementos de la subordinación se dan.

Que ante lo anterior que manifestó el despacho, es necesario advertir que, en oposición a sus conclusiones, en este caso no existió concesión de vacaciones, nunca se aplicaron sanciones disciplinarias, nunca se realizó o exigió cumplimiento de horario y por el contrario ellas hasta adquirirían sus uniformes.

Que contrario a lo anterior se demostró lo siguiente:

- No se dieron sanciones disciplinarias durante la ejecución de la prestación personal del servicio. Esto se corrobora tanto con la declaración de parte de la señora Erika, como del testimonio allegado.
- No se dio asignación de horario alguno. Situación que NO se probó dentro del proceso.
- Nunca se dio concesión de vacaciones ni descansos para recuperar la fuerza del trabajo.
- Hacían sus propios pagos de la Seguridad Social como independiente.

- Celebró de manera libre y voluntaria contrato de prestación de servicios en todos sus parámetros legales.
- Nunca realizó reclamación alguna referente a su contratación, simplemente procedió a demandar.

Que además el juez omitió las conversaciones entre las partes que se realizaron a través de la plataforma de mensajería instantánea “WhatsApp”, en donde se observa la coordinación entre las partes, elemento propio de una prestación de servicios, donde se da la comunicación propiamente sobre el cómo proceder con el pago de la seguridad social, conversación que para el juzgador de primera instancia no tuvo trascendencia alguna cuando su enfoque fue el de coordinación.

En conclusión, la contratación que existió con la señora Erika fue una legítima y correcta prestación de servicios, situación que se vislumbra con el recaudo probatorio. Además, en contra de la jurisprudencia planteada por el juzgador, este es fundamento para demostrar que no existe subordinación alguna en la prestación del servicio de la señora ERIKA.

Por todo lo manifestado solicita sea revocada en su totalidad la sentencia.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si se probó la existencia del contrato de trabajo entre las partes en los extremos indicados en la demanda, y en caso de ser positivo, si hay lugar al pago de las prestaciones e indemnizaciones pretendidas en la misma.

Por lo anterior, el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

De la existencia y prueba de la relación laboral.

En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la **prestación personal del servicio** con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, **además de los extremos temporales de la relación y el salario**; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.

En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528-2016, que:

“Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.”
(Subraya intencionales de la Sala)

Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, **debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación** para efectos de desacreditar dicha presunción., tal y como se ha expuesto por la jurisprudencia entre otras en sentencias de la CSJ SL 1905/18, SL 6868/17, SL 878/13 y 42167 del 06/03/12, y en reciente sentencia SL1233 del 06 de abril de 2022, SL 1179 del 05 de abril de 2022.

Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma

autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL365 de 2019.

Respecto a este elemento esencial del contrato, en su más moderno significado, se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador *“a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa”* (Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo, 8ed., 1994, pág. 181), y como tal se deduce, en las más de las veces, de actos que implican el ejercicio real de estas potestades; y en palabras de la Sala Laboral de la CSJ, la subordinación *“se expresa a través de tres potestades del empleador: la directriz, la reglamentaria y la disciplinaria”* (Rad. 8476; sent. del 24 de octubre de 1996 -resalta la Sala-).

De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir que para el presente caso se cumplen los presupuestos para tener por probada la relación laboral pretendida entre las partes, pero en los extremos indicados en la sentencia de primera instancia y no conforme a lo pretendido en la demanda, por lo siguiente:

Dentro del proceso se practicó el interrogatorio de parte a la demandada JENNIFER ZAPATA GARCÍA quien manifestó que conoció a la demandante debido a que esta le prestó un apoyo en un negocio que tenía en la administración de este, precisando que ella le ayudaba en las cuentas, en pedidos, y de pronto en el restaurante cuando la demandada no estaba, y que eso empezó el **31 de mayo de 2020**, hasta el 08 de julio del mismo año. Así mismo indicó que el apoyo que le prestaba era presencial, el cual se llevaba a cabo en el negocio que se llamaba Jenny's Guayabal donde vendían comidas rápidas,

Luego se le pregunta, que si ¿Esta actividad o apoyo se realizaba en qué horario? ¿En cualquier hora del día o tenían un horario establecido para llevar a cabo esto?, a lo que respondió “no, en cualquier hora del día, cuando ella estuviera disponible”. Acepto que recibía una retribución de \$1'400.000,

porque ella tenía que presentar su pago de Seguridad Social como independiente, luego indicó que ese apoyo no era prestado todos los días, y que aun así no la necesitara la retribución que se le daba era el mismo \$1.400.000 y luego indicó que le fue terminado el contrato de prestación de servicios que tenía con la demandante por problemas que tuvo con el esposo de esa, ósea de la demandante quien iba a pegarle al negocio.

Respecto al interrogatorio de parte practicado a la demandante no se advierte ninguna situación que pueda desfavorecer a la parte a través de la confesión.

En el mismo orden declararon las siguientes personas. La señora GLORIA ELENA LIZARDES PULGARÍN, manifestó que conoce a la demandante porque trabajó con ella en Jenny's Guayabal, y que el dueño de ese restaurante era Jenny Zapata.

Luego se le pregunta, usted me dice que trabajó allá con la demandante, ¿en qué periodo trabajaron ustedes? ¿Quién llegó primero?, y respondió, “yo llegué el 15 de septiembre de 2019, yo llegué más primero que ella. Yo prácticamente inauguré el negocio porque todo estaba nuevo cuando yo empecé, yo empecé con doña Jenny y a los días llegó Erika”, luego el apoderado pregunta nuevamente, a los días, usted me dice que empezó el **19 de septiembre con ella**, ¿cierto?, y respondió, “sí, a las semanas llegó ella”, y más adelante indica que **no recuerda** que día llegó la demandante.

¿Qué tenía que hacer allá la demandante?, y responde: “empezamos las dos haciendo almuerzo, hamburguesas y era desde la caja, no me sé expresar bien como se dice”.

Respecto a los días que realizaban la labor en el restaurante indico que eran de domingo a domingo y tenían un descanso el día lunes, que entraban a las nueve de la mañana hasta las once de la noche. Luego indicó que ella, ósea la testigo trabajó en dicho restaurante hasta el **25 de septiembre del 2020**, y luego se le pregunta, ¿Sabe usted la demandante hasta cuando laboró allá?, a lo que respondió: “**no doctor porque cuando ella la despidieron no sé, porque eso ya como que era personal y entonces no**”. Y usted dice haber salido el día 25 de septiembre de 2020. Le pregunto, para ese día en que salió, ¿la demandante todavía estaba trabajando o ya había salido del restaurante? Y responde, “no, ella ya no estaba con nosotros”. Más o menos a ese 25 de septiembre, ¿Cuánto tiempo hacía que la demandante había salido de ahí más o menos?, y responde, “**es que yo de eso no sé**, de

semanas no sé”. Pero en días, más o menos, ¿hace cuantos días había salido o semanas? Más o menos, y responde, “por ahí quince días, digo yo, **supongo** yo porque yo de eso no sé muy bien de eso”.

Luego indicó que a la demandante le pagaban más del mínimo porque ella era quien los mandaba a los demás trabajadores; así mismo dijo que la demandante no podía llegar a salir a la hora que quisiera porque tenían un horario, precisando que la demandante era la que salía más tarde.

Por su parte el señor EDELBERT GARCÍA PADILLA, indicó que conoce a la demandada porque es su esposa y a la demandante porque estuvo prestando servicio en el negocio de su esposa por un corto tiempo desde mayo 31 al 08 de julio de 2020, un rato muy corto y que el negocio se llamaba Jenny's Guayabal, y que la labor que realizaba era simplemente de apoyo en manejo administrativo. Situación esta que además contradice la confesión de la demandada cuando indica que a veces le ayudaba en el restaurante cuando ella no estaba.

Respecto a los días que ejercía la labor indicó que no tenía día fijo, que era variable porque manejaba su propio tiempo, luego se le pregunta ¿Cuáles eran las funciones que desempeñaba la demandante en el restaurante?, y respondió, “apoyo administrativo”, ¿Qué funciones se realizaban en apoyo administrativo?, y responde, “debe ser que contar caja, **manejar el dinero**, algo así, el inventario, la logística, básicamente sí, para que fluyera. Ella estaba en su puesto, precisamente por el embarazo de mi esposa para hacer el trabajo más fácil.

Partiendo de lo anterior, debe advertirse que según el artículo 191 del C.G.P el interrogatorio de parte es procedente en la medida en que sea idóneo para provocar confesión, por lo que no pueden tenerse por probadas las afirmaciones realizadas por la parte demandante en el interrogatorio de parte tendientes a la declaratoria de la relación laboral en los extremos pretendidos, salvo las que por confesión pueden advertir alguna situación desfavorable para esta conforme lo dispuesto por la normativa en comento.

Ahora, se observa que la parte demandante no allegó ninguna prueba documental que sirva para probar la prestación del servicio en los extremos pretendidos en la demanda, pues solo se aportó el contrato de prestación de servicios firmado con la demandada con fecha inicial del 31 de mayo de 2020 tal y como lo acepta la señora JENNIFER ZAPATA GARCÍA.

De otro lado, respecto al extremo inicial de la prestación del servicio como se pretende en la demandada y en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora se tiene que cuando se le preguntó a la señora GLORIA ELENA LIZARDES PULGARÍN, respecto a cuando inició sus actividades la demandante indicó que ella, ósea la testigo inició primero, y que a los días llegó ella, pero no dijo ninguna fecha concreta y específica, solo después de que el apoderado nuevamente la interroga indica que llegó a la semana, por lo que se advierte que dicha declaración en este sentido no se muestra espontánea, más teniendo en cuenta que posteriormente dijo que **no recordaba la fecha exacta en la que ingresó**, y en razón de ello, no puede tenerse por probado el extremo inicial de la relación laboral desde el 22 de septiembre de 2019 como lo pretende la parte demandante, sino desde el **31 de mayo de 2020** como fue aceptado y confesado por la demandada.

En igual sentido respecto al extremo final pretendido de la mencionada relación se indagó a la señora GLORIA ELENA LIZARDES PULGARÍN quien dijo inicialmente **que no sabía** y luego ante las insistentes preguntas del apoderado indicó **que suponía** que era por ahí 15 días después de que ella salió, razones estas por las cuales considera la Sala que la testigo no tenía un conocimiento directo de en qué fecha se terminó la relación laboral y en razón de ello no puede tenerse por demostrado el extremo final con la declaración de esta según se pretende en la demanda y en el recurso interpuesto para el **10 de septiembre de 2020**, y por lo tanto deberá darse validez a la confesión realizada por la demandada en cuanto a que el contrato con la demandante terminó el **08 de julio de 2020**.

Por lo mencionado con anterioridad debe CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia en cuanto a la declaratoria de la relación laboral entre las partes desde el 31 de mayo de 2020 al 08 de julio del mismo año.

Como no se probó la existencia de la prestación del servicio y por ende de la relación laboral desde el año 2019, tampoco puede prosperar la petición de la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, pues si se tiene que el contrato solo se extendió entre el 31 de mayo de 2020 al 08 de julio del mismo año, nunca se causó la obligación para el empleador de consignar las cesantías, sino que era su deber entregar las causadas al momento de la terminación del contrato, debiendo de esta forma confirmarse la sentencia de primera instancia en este punto en particular.

Ahora, como quiera que se probó, conforme a las cargas probatorias que le correspondían a la parte actora, la existencia de prestación personal del servicio para el demandado, el salario, y los extremos según lo indicado, era a la parte demandada quien le correspondía desvirtuar la subordinación para efectos de desacreditar la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T, situación está que no se presenta para el caso bajo estudio, antes bien, de lo aceptado por la demandada y de lo indicado por el testigo EDELBERT GARCÍA PADILLA, se desprende que la demandante ejercía entre otras labores las de manejar la caja en el restaurante de propiedad de la demandada, y ello, bajo las reglas de la lógica y la experiencia no es posible realizarse o desarrollarse bajo un contrato de prestación de servicios como lo pretende hacer ver la demandada JENNIFER ZAPATA GARCÍA, pues es claro que la labor de cajera requiere su ejecución en la jornada en que el restaurante este abierto y en atención al público, que según lo manifestó la señora GLORIA ELENA LIZARDES PULGARÍN, era de domingo a domingo menos los lunes cuando ellas descansaban, situación está que es contradictoria con el hecho de que la persona pueda ir a manejar la caja del restaurante en el tiempo en que esta quiera o de forma autónoma e independiente en su tiempo. Además de lo anterior no se observa ninguna autonomía administrativa o financiera en el desempeño de la labor por parte de la demandante.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

Sin costas en esta instancia por la forma en que se resuelven los recursos de apelación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

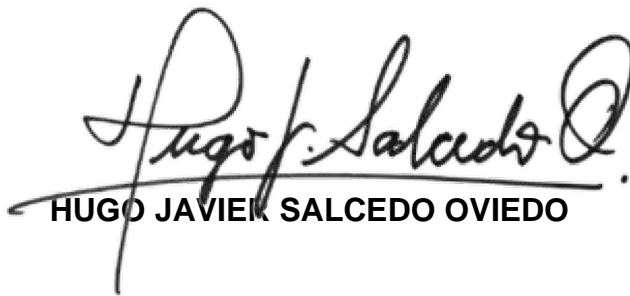
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los magistrados



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: ERIKA YULIETH VALENCIA VALENCIA
DEMANDADO	: JENNIFER ZAPATA GARCÍA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-019-2022-0352-01
RADICADO INTERNO	: 267-23
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 25 de octubre de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 25 de octubre de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO